

最新销售岗位转正申请书(实用7篇)

计划是人们为了实现特定目标而制定的一系列行动步骤和时间安排。因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

人才工作计划书篇一

让我院一些专科学术水平完成三、五年内，为努力提升医院的'学科水平和综合能力。市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的省、市医学重点人才，经医院重点专科、重点人才评审领导小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和省、市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。并视学科发展情况可适当增加)

2院重点专科给予1520万元基础扶持资金。

3重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

针对关键技术问题，

三、重点专科建设要明确一个主攻方向。集中力量有所突破，

从而形成专科优势。

基础与临床紧密结合。

四、可采取与省、及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式。

专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划。逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

为其创造良好的科研条件和学术环境。

六、加大重点专科的制度建设。

切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告。

七、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核。

限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

对突出的科室和个人实行重奖。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

九、院重点人才培养周期（二年内）给予基础扶持资金2万元。

基础扶持资金用于开展科学研究。出版专著，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元），院人才培养领导小组将对其进行目标考核。

十、入选对象须和院签定培养合同。

每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

定期给与课题、业务技术指导。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师。

对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果。

对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

人才工作计划书篇二

为认真贯彻落实县委组织部关于全县201x年人才工作的意见要求，结合我局实际，制定以下人才工作计划。

一、指导思想

坚持一大重要精神为指导，以人才服务中心工作为重点切实加强人才工作，为实施“人才强县”战略及全面完成林业工作任务提供强有力的智力支撑和人才保障。

二、目标要求

牢牢抓住黄蓝两大战略实施的重大机遇，围绕转方式、调结构以及全县林业重点生态产业工程建设，以创新人才管理机制为着力点，推进人才管理制度化、人才配置市场化、人才培养多元化进程，促进全县林业事业健康稳定发展，稳步实现人才整体素质提升、优秀人才辈出、人才环境优化的总体目标，实现各类人才队伍协调发展。

三、主要工作

(一) 抓好学习教育，加强林业人才队伍的政治思想建设。一是加强理论学习。在学习的广度和深度去拓展，在推动学习成果转化上见成效，从而增强政治敏锐性和政治鉴别力，牢固树立政治意识、大局意识、责任意识、服务意识，做到理论上明白、方向上正确、政治上坚定；二是贯彻落实科学发展观。用科学的发展观指导人才队伍建设，立足林业工作实际，从维护人民群众的根本利益出发，以科学的态度来指导创建和谐林业的实践理念，以求真务实的作风来想问题、办事情，不断促进林业事业的健康发展；三是切实解决思想问题。认真研究和探索新形势下人才队伍思想政治工作的规律和方法，增强思想政治工作的针对性和有效性。结合社会主义法治理念教育活动、纪律作风整顿活动，既坚持教育人才、引导人才、鼓舞人才、鞭策人才，又做到尊重人才、理解人才、关心人才、帮助人才，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，不断增强思想政治工作的实效性。

(二) 以开展三大主题活动为重点，加强林业人才队伍的作风建设。深入开展“素质大培训、技能大练兵、作风大转变”三大主题活动，进一步推进人才队伍作风纪律的规范化、制

度化建设，把林业系统的政风、行风建设不断引向深入，确保人才队伍健康发展。一是加强机关人员纪律作风教育，建设规范化服务型机关，在群众中树立良好的林业形象；二是以提高诚信度和公信力为重点，加强林业行业行风建设，进一步增强林业人才队伍的职业道德，规范服务秩序；三是提高服务质量，坚持以人民群众满意为标准，以依法行政为准则，进一步端正行业风气，树立公仆意识，增强职业道德观念，自觉做到廉洁自律，“严格执法、热情服务”，提高服务质量和效率。

(三)搞好专业学习培训，加强林业人才队伍的业务建设。突出理论武装头脑，抓好人才队伍履职所需的各种知识理论学习和业务技能培训。一是抓好知识更新和业务知识的培训。围绕我县各项中心工作任务，进一步掌握新知识、新技能、新本领，切实提高工作水平、履职能力、创新能力和推进工作的能力。二是抓好法律法规知识培训。加强《中华人民共和国森林法》、《中华人民共和国野生动物保护法》等林业法律法规的学习，不断提高依法行政的能力和水平。

(四)加强制度建设，推动林业人才队伍规范化管理。一是建立健全管理制度。制定细化各项规章制度，用规章来管理人才，用制度来规范人才，用标准来要求人才，用党性来约束人才，使人才队伍稳步发展；二是强化目标管理。落实人才队伍的目标考核管理，做到规范化、标准化、条理化，为人才队伍创造在其位、尽其职、穷其智、倾其力的培育环境，形成人人有目标、人人有责任、人人有要求、人人有工作、人人出成绩的良好格局。

(五)围绕中心工作锻炼人才队伍。贯彻“--”规划、落实科学发展观，把“三网”绿化、林权制度改革、林木病虫害防治、林业产业发展等各项工作作为培养和锻炼人才队伍的主战场，教育引导广大林业干部职工牢固树立“用心想事、用心谋事、用心干事”的思想，努力造就一支政治坚定、业务精通、作风优良、执法公正、特别能吃苦、特别能战斗、特

别能创新和特别能奉献的林业干部队伍。

(六)引导人才合理流动。采取积极有效措施，优化现有人才资源配置，稳定现有人才，切实避免人才资源的闲置和浪费。不断完善政策和机制，激发现有人才队伍的活力，创造良好的用人环境。切实做好与其他部门和乡镇的人才交流工作，通过人才交流任职，不断提高干部职工的综合工作能力和整体素质。

四、组织领导

(一)建立健全人才工作组织领导和工作机构。坚持党管人才原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，局党组重点抓好战略思想研究、总体规划制定、重要政策统筹。健全完善人才工作领导机构和工作机构，形成上下贯通的人才工作领导体制。调整充实局人才工作领导小组，明确有关领导干部和相关站股室的职责任务。

(二)建立健全人才工作运行机制。研究制定我局人才工作配套的运行机制，进一步规范人才工作，建立统分结合、协调高效的工作运行机制。建立人才工作联席会议制度，定期研究全局人才队伍建设状况，分析情况，解决问题。建立重要工作议事机制，研究审议人才工作规划、政策、年度计划以及其他重大事项。建立人才工作信息收集和反馈机制，实行重大活动申报、重大事项通报等制度。调动各方面的积极性，合力推进重大人才工程实施、人才重大政策落实等工作。

(三)建立健全人才工作考核机制。认真落实上级关于人才工作目标责任制考核的要求和规定，切实做到“一把手”抓“第一资源”。实行人才工作领导小组成员单位定期报告制度，工作完成情况作为单位主要负责同志和分管同志年度考核的重要内容。

五、工作计划

(一)加快人才培养和引进步伐。建设一支思想端正、业务过硬、作风扎实、爱岗敬业的医疗卫生队伍，为全市卫生事业发展提供强大的智力支持和人才保证。把培养的重点放在现有人才的素质提高上，放在紧缺专业岗位和优秀中青年业务骨干培养上，培养一批具有一定影响的学科带头人。制定规划，搭建平台，有效推进，为此，重点继续办好全市卫生系统管理人员培训班，按结构比例引进各类紧缺的人才，争取通过宣传、制定优惠政策，引进一批适应学科发展需求的高级人才。在市级医疗卫生单位开办各类学术讲座，聘请专家、学者前来授课、现场指导开展业务工作。有计划的选派专业技术人员到上级医疗卫生单位进修学习，拓宽知识面，提高业务技能。鼓励卫生技术人员创新科研成果，大力推广新技术、新疗法，增强医学科技创新能力，提高医疗卫生服务水平。继续实施“三名”战略，落实各项激励保障措施。

(二)继续开展好技术大比武活动。在全市卫生系统重点突出“三基三严”(基础知识、基本理论、基本技能、严密、严肃、严谨)的考核。通过技术大比武活动的开展，鼓励和引导全体医务工作者学习新知识、钻研新技术、掌握新技能，营造良好的学习氛围。注重总结好的经验、好的做法，完善奖惩措施，鼓励专业技术人员学理论、学技术、学技能，促进医疗技术水平的不断提高。同时，将技术比武基础知识考试成绩作为年终考核、评选名医(名护)的重要条件。

(三)大力开展继续医学教育。完善以学分制考核为主要内容的继续医学教育管理制度，年内参加继续医学教育公共课程考试人员合格率争取达到100%。同时，积极拓宽继续医学教育途径和渠道，鼓励医务人员通过自学、函授等方式获得继续医学教育学分，年终学分达不到要求的，按有关规定，在医师、护士注册方面实行“一票否决”。

(四)继续组织开展争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”活动。激发医务人员勤奋学习的热情，大力营造“学习光荣、不学习可耻”的氛围，努力提高医疗技术水平。年

终根据各单位技术比武基础知识考试等情况，评选出“学习型单位”、“学习型科室”、“学习型个人”，进行表彰奖励。

(五)抓好农村卫生人才培养。一是帮助镇卫生院提高业务技术水平，市级各医疗机构免费为其培训专业技术人员，做好对口支援、卫生支农工作；二是继续搞好乡村医生的在岗知识集中培训，按时完成规定的学时，加快知识更新的速度，满足农村群众的基本医疗需求。

(六)加强领导，狠抓落实。加强对卫生人才工作的领导，大力实施“人才工程”，建立健全规章制度，保证各项措施落到实处。实行人才培养工作责任追究制，落实奖惩措施，加强调度与督导，责任到人，一级抓一级，一级对一级负责，严格考核，确保我市卫生人才工作取得明显成效。

人才工作计划书篇三

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，透过实施常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程(以下简称“十校百企”工程)，推进院校和企业全方位、深层次、多形式合作，建立政府搭台、校企互动、产学研结合、资源共享、校企双赢的校企合作新机制，为加快培养适应我市产业结构调整和经济增长方式转变发展急需的紧缺型高技能人才、促进我市经济持续健康快速发展带给有效的技能人才保障。

二、目标任务

1.全面推行紧密型的校企合作机制。省级重点技工院校要和不少于10个企业开展紧密型合作，国家级以上重点技工院校要和不少于20个企业开展紧密型合作，制定具体的校企合作方案，并有效执行。每个高级工班、技师(含预备技师)班专业均要与2家以上企业签订校企合作培养协议，制定具体的校企合作方案，并有效执行。

2. 努力扩大培养高技能人才的规模。技师学院的高级班、技师(预备技师)班在校生的比例到达50%(或者1200人)以上,年组织企业高级工以上高技能人才培训500人以上;高级技工学校高级班在校生比例到达30%(或者800人)以上,年组织企业高技能人才培训400人以上;国家级重点技校高级班在校生的比例20%(或者300人)以上,年组织企业高技能人才培训200人以上。

三、实施要求

实施“十校百企”工程,关键要找准企业和院校的对接点,注重在载体、途径和方法上下功夫,不断推动校企合作深入发展,院校和有关企业要因地制宜、不拘一格、突出特色,用心探索多种模式和灵活有效的合作形式,共同搭建对接平台。

1. 毕业生供求信息对接平台。市经信委和市人社局将共同搭建常州市技工院校毕业生供求信息对接平台,为促进毕业生充分就业带给信息服务。各企业要用心为“平台建设”带给人才需求信息,为技工院校毕业生带给丰富的就业岗位信息;各技工院校要及时带给毕业生就业信息,实现毕业生就业信息与企业需求信息紧密对接,拓宽毕业生和企业方便快捷的双向选取渠道。

2. 人才交流对接平台。建立教师到企业实践挂职制度,技工院校要派教师到企业挂职,顶岗实践,参与产学研活动,系统掌握相关业务技术流程,积累教学所需的职业技能、专业技能和实践经验,以提高实践教学技能,建立企业优秀人才到技工院校兼职制度,聘请优秀企业家、能工巧匠和专业技术人员,作为特聘教师到院校授课,构成校企人才交流机制。

3. 课程改革对接平台。建立院校专业设置、课程资料改革与企业发展联动的促进机制。校企共同研究一体化教学资料、教材和课程体系,根据企业人才层次和数量需求变化,引导

学科专业结构的调整，推动院校深化教育教学改革，逐步实现专业设置与用工需求零距离、课程设备与职业活动零距离、教学资料与培养目标零距离，增强校企合作培养高技能人才的紧密性和有效性。

4. 物质交流对接平台。加快校内校外基地建设，大力推行“学校在企业建立实习基地”与“企业在学校建立生产车间”的做法，建立校企合作的物质交流平台。选取一批优秀企业、行业协会和产业集群，分类建立学生实习基地，以提高学生的实践与创新潜力。

5. 技术交流对接平台。充分发挥企业和院校各自优势，校企联合建立“技术研发中心”或“名师工作室”，共同研发新材料、新工艺、新技术与新产品，建立校企合作的技术交流平台，不断提升技工院校的办学水平，提高企业的产品质量和生产效益。

四、保障措施

1. 加强领导。成立常州市“十校百企”工程领导小组，负责统筹协调和指导、督查校企合作培养高技能人才的各项工作。领导小组下设办公室负责具体组织实施，推动工作的展开。各院校要建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案并推动组织实施。组织机构由学校领导和教学骨干，有关行业、企业的领导，人力资源部门和技术骨干组成，其中行业、企业代表要占必须比例。

2. 合力共推。市经信委和市人社局将充分发挥部门综合协调与指导服务的职能，建立协调共推的协作机制，共同推动技工院校和企业人才培养、毕业生就业、科技成果转化、企业发展等方面开展全方位合作，协调解决校企合作过程中遇到的困难和问题，并在政策上予以扶持，促进校企合作健康发展。

3. 强化考核。各技工院校要按照本实施方案抓紧建立机构、制定规划和实施方案，确定具体的工作进度，在高技能人才培养数量和质量上见实效。市经信委将“十校百企”工程培养高技能人才作为建立现代职工培训制度的重要资料进行部署和安排，并将校企合作培养高技能人才的成效作为对企业经营管理者进行业绩考核的一项重要指标。市人社局建立技工院校校企合作培养高技能人才统计、检查评估、考核和通报制度，并将“十校百企”工程纳入技工院校“十项目标”考核指标体系每年年终进行考核评比。

4. 表彰激励。建立激励机制，根据行业企业和技工院校培养紧缺型职业(工种)高技能人才数量和工作绩效，按照政府购买培训成果办法给予适当补助。对“十校百企”工程中取得显著成效的技工院校和企业，给予表彰或奖励。

5. 跟踪服务。拟成立常州市技工院校校企合作研究会，围绕常州市技工院校校企合作的主题和“十校百企”工程的相关工作，组织开展理论研究和实践探讨，校企合作调研、技术交流、文化共建等合作活动，研究建立校企合作机制的有效办法，探索全方位多元化的合作模式，建立科学合理的校企合作评估指标体系，对校企双方进行监控和考核评估，推动“十校百企”工程顺利开展。

五、实施步骤

1. 组织发动。5月中旬制订《常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，适时召开常州市“十校百企”工程推进会，部署紧缺型高技能人才培养工作。

2. 建立机构。6月上旬成立常州市“十校百企”工程领导小组，各技工院校根据本实施方案，建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案。

3. 校企对接。6月，十所技工院校、百家相关企业根据本实施

方案开展校企对接活动，确定对接项目，签订合作协议；筹办常州市技工院校校企合作研究会，完成“十二五”校企合作研究课题开题报告，力争8月结题；搭建毕业生供求信息对接平台，院校带给高技能人才培训菜单，企业带给高技能人才需求信息，在常州市人力资源和社会保障网上实现毕业生供求信息对接。

4. 开展督查。6月下旬，市经信委和市人社局共同对“十校百企”工程实施状况进行一次督查，并将督查汇总上报省人社厅。

5. 考核评比。12月，将“十校百企”工程成效纳入全市技工院校“十项目标”考核指标体系进行考核评比。

6. 总结交流。1月召开“十校百企”工程经验交流会，总结经验，表扬先进，抓好典型，全面推广。

人才工作计划书篇四

提升团队成员在语言表达，临场应变等方面的能力，增强队员的文化修养，打造出一个比较出的主持人团队。

1、开展教学、经验交流、活动，全面提升，完善团队成员在主持方面的能力和素质。

2、发掘队员的潜在能力，根据各自特点采取相应的培养措施，培养出具有自身特的人才。

1、安排一定的课余时间，组织团队成员进行语言表达训练；设置一定的环境，提出相应的问题锻炼队员在临场应变方面的能力。

2、要求队员在课余时间自行查阅与主持相关的文稿，观摩一些有名主持人在主持时的形象气质，并进行适度的模仿，以

此来增强个人的文化修养，完善在主持时所展现出的魅力与气质。

3、安排相应的时间请一些有主持经验的学长学姐对团队成员传授经验，从而让队员能够更好更快的提升自身的主持能力。

4、实战演练。抽取团队成员主持由系部开展的活动或其他小型活动，对当时的主持人表现进行现场点评，指出优点与不足，并让团队其他成员一同探讨解决不足之处。

各方面都良好的人才，为我系开展各种文艺晚会、会议活动能够提供比较好的主持人后备资源。

XX

20xx年12月6日

人才工作计划书篇五

人才培养具有良好人文、科学素质和社会职责感，教学基础扎实，具有自己学习潜力、创新精神和创新潜力的一流人才。具体包含以下几个方面：得到基础研究和应用研究的训练，具有扎实的基础理论知识和实验技能，动手潜力强、综合素质好；掌握科学的思维方法，具备较强的获取知识潜力，具有探索精神、创新潜力并具备优秀的科学品质。

培养人才的形式有多种，除了在各级各类学校中进行系统教育的进修外，还可采取业余教育，脱产或不脱产的培训班、研讨班等形式，充分利用成人教育、业余教育、电化教育等条件，提倡并鼓励自学成才。人才培养的具体要求，各行各业都有所不一样，但总的目标是到达德、智、体全面发展。对于企业来说，人才培养是多层次的，包括了高级经营人才的培养；职能管理人才的培养和基层管理人才的培养，等等。

人才培养教育改革的根本目的是提高人才培养质量。人才培养质量，有两种评价尺度。一种是学校内部的评价尺度，另一种是学校外部的评价尺度，即社会的评价尺度。社会对高等学校人才培养质量的评价，主要是以高等教育的外显质量特征即高等学校毕业生的质量作为评价依据，而对高等学校内部的教育教学活动不太关注；社会对毕业生质量的整体评价，主要是评价毕业生群体能否很好地适应国家、社会、市场的需求。学校对人才培养质量的评价，主要是以高等教育的内部质量特征作为评价依据，即评价学校培养出来的学生，在整体上是否到达学校规定的专业培养目标的要求，学校人才培养质量与培养目标的是否相符。所以，高等学校提高人才培养质量，就是提高人才培养对社会的适应程度，提高人才培养与培养目标的贴合程度。

人才培养质量，既要理解学校自身对高等教育内部质量特征的评价，又要理解社会对高等教育外显质量特征的评价，所以，以提高人才培养质量为核心的高等学校人才培养模式改革，务必遵循教育的外部关系规律与教育的内部关系规律。

教育的外部关系规律，即是教育同社会的关系的规律，潘懋元先生表述是，“教育务必与社会发展相适应”，加以引申，即可表述为，“教育务必受必须社会的经济、政治、文化所制约，并为必须社会的经济、政治、文化的发展服务”。所以，当人才培养不能很好地适应社会的需要，即不能很好地为社会的经济、政治、文化的发展服务时，务必对现行的人才培养模式进行改革。教育的内部关系规律，即教育自身的规律，按照潘懋元先生的表述即是，“社会主义教育，务必培养全面发展的人，或者说社会主义教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养全面发展的人”，把它用在高等教育领域，则能够表述为，“社会主义高等教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养知识、潜力、素质结构优化，全面发展，具有创新精神与创造潜力的高级专门人才”。在这个表述中，既包含了a>

由此可见，人才培养模式改革动因既有来自教育的外部，也有来自于教育的内部。对于高等学校而言，人才培养模式改革就应包括两个方面：其一是，遵循教育外部关系规律，以社会需要为参照基准，调整学校的专业设置以及专业的培养目标、培养规格，使人才培养更好地适应经济与社会发展的需要；其二是，遵循教育内部关系规律，以专业的培养目标、培养规格为参照基准，调整专业的培养方案、培养途径，使人才培养模式中的诸要素更加协调，提高人才培养质量与人才培养目标的贴合程度。总之，人才培养模式改革的过程，就是变不适应为适应，变不协调为协调，实质上是主动适应社会的过程。

根据本地区经济与社会发展对不一样层次、不一样规格、不一样类型的高级专门人才的客观需求，在正确的教育思想(包括国家确定的教育方针与教育目的)的指导下，对学校和专业的人才培养目标进行恰当的定位；根据培养目标，设计培养规格；根据培养目标与培养规格制定培养方案；根据培养目标、培养规格与培养方案选取培养途径并予以实施。人才培养模式实施后所反映出来的培养结果(人才培养的类型、规格、质量等)，反馈到社会，理解社会对人才培养质量外显特征的评价，即学校向社会输送的毕业生群体是否适应本地区社会、经济、科技、文化以及教育的发展的需要；反馈到学校自身，理解学校对人才培养质量的评价，即学校培养出来的毕业生群体的人才培养质量是否贴合学校的专业培养目标的定位；并且，人才培养结果还务必用教育思想和教育观念予以评价。当人才培养模式实施后所反映出来的培养结果与社会需求不相适应，或者滞后于社会发展的'矛盾和问题时，学校务必对人才的培养目标、培养规格与培养方案、培养途径进行调整。